

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2015두48136 부당해고구제재심판정취소

원고, 피상고인 원고

피 고 중앙노동위원회위원장

피고보조참가인, 상고인

주식회사 우림맨테크

원 심 판 결 서울고등법원 2015. 6. 18. 선고 2015누35767 판결

판 결 선 고 2015. 11. 27.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 피고 보조참가인이 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 상고이유 제1점, 제3점에 관하여

가. 근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 그 효력이 있다고 규정하고 있는데, 이는 해고사유 등의 서면통지를 통하여 사용자로 하여금 근로자를 해고하는 데 신중을 기하게 함과 아울러, 해고의 존부 및 시기와 그 사유를 명확하게 하여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결될 수 있도록 하고, 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위한 취지이므로, 사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때에는 근로자의 처지에서 그 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있어야 한다(대법원 2011. 10. 27. 선고 2011다42324 판결 등 참조).

한편 해당 근로자의 직업적 능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰·판단하고 평가하려는 시용제도의 취지·목적에 비추어 볼 때, 사용자가 시용기간 만료 시 본 근로계약 체결을 거부하는 것은 일반적인 해고보다 넓게 인정될 수 있으나, 그 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당성이 있어야 할 것이다(대법원 2006. 2. 24. 선고 2002다62432 판결 등 참조).

위와 같은 근로기준법 규정의 내용과 취지, 시용기간 만료 시 본 근로계약 체결 거부의 정당성 요건 등을 종합하여 보면, 시용근로관계에서 사용자가 본 근로계약 체결을 거부하는 경우에는 해당 근로자로 하여금 그 거부사유를 파악하여 대처할 수 있도록 구체적·실질적인 거부사유를 서면으로 통지하여야 한다고 봄이 타당하다.

나. 원심은 그 판시와 같은 이유를 들어, 시용기간 중인 근로자에 대하여 본 근로계약 체결을 거부하는 경우 근로기준법 제27조 규정이 정한 바에 따라 실질적인 거부사유를 서면으로 통지하여야 함에도, 피고 보조참가인이 원고에게 단순히 '시용기간의 만료로 해고한다'는 취지로만 통지한 것은 절차상 하자가 있어 효력이 없다고 판단한 다

음, 이와 달리 시용근로관계에는 근로기준법 제27조 규정이 적용되지 않아 본 근로계약 체결 거부사유를 구두로 통지할 수 있고 서면통지 시에도 거부사유를 구체적으로 기재할 필요가 없다는 피고 보조참가인의 주장을 모두 배척하였다.

앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 이러한 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 시용근로관계에서의 해고 내지 본 근로계약 체결 거부 절차에 관한 법리를 오해하고 판단을 누락하거나 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나는 등의 위법이 없다.

상고이유에서 들고 있는 대법원 판결은 이 사건과 사안이 다르므로, 이 사건에 원용하기에 적절하지 않다.

2. 상고이유 제2점에 관하여

이 부분 상고이유 주장은, 해당 단체협약이나 취업규칙 규정이 본 근로계약 체결 거부 시 서면통지의무를 부과하는 내용이라고 잘못 해석한 원심의 판단은 위법하다는 것이다.

그러나 위와 같이 본 근로계약 체결 거부 통지가 근로기준법 제27조 규정을 위반하여 효력이 없다는 원심의 판단이 정당한 이상, 그러한 해석의 당부는 판결에 아무런 영향을 미칠 수 없으므로, 이 부분 상고이유 주장은 받아들이지 아니한다.

3. 결론

그러므로 상고를 기각하고, 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 김창석

 대법관 이상훈

 대법관 조희대

주 심 대법관 박상욱